STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 23600
10 mei
2016

Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 28 april 2016, 2016-0000108538, houdende de wijziging van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009, het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009 en het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directie Arbeidsverhoudingen 2009 in verband met de implementatie van richtlijn 2014/54/EU alsmede actualisering van enige bepalingen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op richtlijn 2014/54/EU betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken vastgesteld (PbEU 2014, L 128) en de artikelen 3, tweede lid, van het Coördinatiebesluit organisatie en bedrijfsvoering rijksdienst 2011 en 10:3 van de Algemene wet bestuursrecht, 8, derde lid, aanhef en onder a, en 23, eerste lid, van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009, 3, eerste lid, onderdeel k, en 11 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009;

Besluit:

ARTIKEL I

Artikel 11 van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit SZW 2009 wordt als volgt gewijzigd:

1. De onderdelen d tot en met j worden geletterd e tot en met k.

2. Er wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

d. arbeidsmigratie;.

ARTIKEL II

Het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009 wordt als volgt gewijzigd:

A

Aan artikel 3 wordt een lid toegevoegd, luidende:

3. De directeur Arbeidsverhoudingen is verantwoordelijk voor de coördinatie, bedoeld in artikel 4, vijfde lid, van richtlijn 2014/54/EU betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken (PbEU 2014, L 128).

B

Onder vervanging van de punt aan het slot van artikel 5, onderdeel g, door een puntkomma, wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

h. het beleid met betrekking tot arbeids- en rusttijden.

C

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. In onderdeel a vervalt ‘, publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie en medezeggenschap’.

2. Onder verlettering van de onderdelen b tot en met f tot de onderdelen c tot en met g, wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

b. arbeidsmigratie;.

3. Onderdelen d en e (nieuw) komen te luiden:

d. het ontslagrecht, werktijdverkorting, de gelijke behandeling bij de arbeid en het minimumloon;
e. het arbeidsrechtelijke regime voor oproepkrachten, tijdelijke werknemers en uitzendkrachten en aanpassing van arbeidsduur, aanpassing van arbeidsplaats en aanpassing van arbeidstijden;.

4. Onder vervanging van de punt aan het slot van artikel 6, onderdeel g (nieuw), door een puntkomma, wordt een onderdeel toegevoegd, luidende:

h. de coördinatie van onderzoek en beleidsinformatie.

ARTIKEL III

Het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directie Arbeidsverhoudingen 2009 wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 2 komt te luiden:

Artikel 2

1. Het hoofd van de afdeling Sociale Dialoog en Arbeidsmigratie is verantwoordelijk voor het beleid met betrekking tot:
   a. het systeem van arbeidsvoorwaardenvorming;
   b. de collectieve arbeidsvoorwaarden met inbegrip van het beleid betreffende het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;
   c. de institutionele vormgeving van arbeidsverhoudingen en de advies- en overlegstructuren op het terrein van arbeidsverhoudingen;
   d. de bescherming van arbeidsvoorwaarden en het tegengaan van schijnconstructies en arbeidsuitbuiting;
   e. arbeidsmigratie, waaronder kennismigratie en de toegang tot de arbeidsmarkt van asielzoekers.

2. Het hoofd van de afdeling Sociale Dialoog en Arbeidsmigratie is voorts verantwoordelijk voor de Subsidieregeling kwaliteit arbeidsverhoudingen, waaronder de beoordeling van subsidie aanvragen op grond van die regeling.

B

Artikel 3 komt te luiden:

Artikel 3

1. Het hoofd van de Afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit is verantwoordelijk voor het beleid met betrekking tot:
   a. het ontwikkelen en het in stand houden van arbeidsrechtelijke bescherming voor werknemers, waaronder:
      1°. de inrichting van het ontslagrecht;
      2°. het arbeidsrechtelijke regime voor oproepkrachten, tijdelijke werknemers en uitzendkrachten;
      3°. de positie van de werknemer bij overgang van onderneming of faillissement;
   b. de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en van scholing voor werknemers op de arbeidsmarkt;
   c. de gelijke behandeling bij arbeid en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie voor wat betreft alle gronden;
   d. werktijdverkorting ex artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945;
   e. het wettelijk minimumloon en de minimumvakantiebijslag, met uitzondering van de sociaaleconomische aspecten;
   f. de Wet op de medische keuringen voor zover het betreft de verantwoordelijkheid van het ministerie;
   g. het bevorderen van de combinatie van arbeid en zorg;

h. de aanpassing van arbeidsduur, aanpassing van arbeidsplaats en aanpassing van arbeidstijden en zelfstandigen zonder personeel;
i. het bevorderen van diversiteitsbeleid voor zover dat werknemers betreft.

2. Het hoofd van de afdeling Arbeidsrecht en Diversiteit is voorts verantwoordelijk voor de coördinatie van internationale aangelegenheden die de directie betreffen.

C

Artikel 4 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vervanging van de puntkomma door een punt aan het slot van het eerste lid, onderdeel c, komt onderdeel d te vervallen.

2. Het tweede lid komt te luiden:

2. Het hoofd van de afdeling Pensioenbeleid is voorts verantwoordelijk voor de coördinatie van het departementale ouderenbeleid.

ARTIKEL IV

Deze regeling treedt in werking met ingang van 21 mei 2016.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

Den Haag, 28 april 2016

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher

TOELICHTING

1. Aanleiding

Op 16 april 2014 is Richtlijn nr. 2014/54/EU betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken vastgesteld (PbEU 2014, L 128). De richtlijn moet uiterlijk 21 mei 2016 geïmplementeerd zijn. Dit is ook de datum van inwerkingtreding van de onderhavige wijziging. Dit besluit, dat het Organisatie-, mandaat, en volmachtbesluit SZW 2009, het Organisatie-, mandaat, en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009 en het Organisatie-, mandaat, en volmachtbesluit directie Arbeidsverhoudingen 2009 wijzigt, strekt in de eerste plaats tot implementatie van de richtlijn. In deze toelichting is ook de implementatietabel opgenomen. Daarnaast zijn enige actualiseringen van genoemde regelingen opgenomen.

Richtlijn

De richtlijn is gericht op de praktische handhaving van de rechten van vrij verkeer van werknemers zoals die voortvloeien uit artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en de Verordening betreffende het vrije verkeer van werknemers binnen de EU (492/2011). Daarmee moet de richtlijn een betere bescherming bieden tegen discriminatie op grond van nationaliteit en ongerechtvaardigde obstakels voor werknemers in de EU en hun familieleden die hun recht op vrij verkeer uitoefenen.

Kern van de richtlijn is artikel 4 waarin lidstaten worden verplicht "structuren of organen" aan te wijzen die het recht op vrij verkeer bevorderen, analyseren, monitoren en ondersteunen. Deze organen moeten, onder andere, bevoegd zijn om juridische bijstand te verlenen, onafhankelijk onderzoek te doen en onafhankelijke verslagen en informatie te publiceren. Deze bevoegdheden mogen door meerdere organen uitgevoerd worden en kunnen ook bij bestaande organen belegd worden.

Implementatie

In Nederland zijn in het kader van richtlijn 2014/54/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken meerdere organen aangewezen ter bevordering van gelijke behandeling en ter ondersteuning van werknemers in de Unie en hun familieleden. Genoemd worden hier organen als het Juridische Loket, de Nationale Ombudsman, gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen, het College voor de Rechten van de Mens en de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Om die reden moet op grond van artikel 4, vijfde lid, van genoemde richtlijn een goede coördinatie van de verschillende taken gewaarborgd zijn. Deze coördinatietaak wordt namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid neergelegd bij de Directeur van de Directie Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze coördinatietaak is met dit besluit vastgelegd in het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009. Voor deze oplossing is gekozen nu het om taken gaat die reeds door verschillende organisaties worden verricht in Nederland. Alleen de coördinatietaak moet nog worden vastgelegd. Er worden voor werknemers en hun familieleden met genoemde coördinatietaak geen nieuwe rechten gecreëerd.

Tevens worden hierbij het Organisatie-, mandaat, en volmachtbesluit SZW 2009, het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009 en het Organisatie-, mandaat, en volmachtbesluit directie Arbeidsverhoudingen 2009 geactualiseerd.

De wijze waarop de implementatie van Richtlijn 2014/54/EU is vormgegeven volgt uit de onderstaande transponeringstabel.

2. Transponeringstabel

Transponeringstabel behorende bij de Richtlijn 2014/54/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken:

	Artikel, -lid of -onderdeel EU-regeling	Te implementeren in (zo mogelijk artikel + regeling)	Bijzonderheden (voorziene complicaties, belangrijke nationale beleidskeuzen, interdep. afstemming. Indien nieuwe regelgeving ter implementatie niet nodig is de reden daarvan opnemen)
	Artikel 1 (onderwerp)	Behoeft geen implementatie, omdat dit artikel het onderwerp van de Richtlijn inhoudt.	
	Artikel 2 (toepassingsgebied)	Is geïmplementeerd met de Verordening (EU) nr. 492/2011.	
	Artikel 3 (verdediging van rechten)	– Lid 1: artikel 2 van de Wet aanspraak van buitenlandse werknemers op rechtsbescherming en rechtsbijstand. Tevens is onafhankelijke bijstand bij een klacht mogelijk o.g.v. artikel 1 van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. – Lid 2 en 4: Behoeft geen implementatie; komt overeen met artikel 47 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (dat directe werking heeft). – Lid 3: Behoeft geen implementatie, omdat dit verankerd is in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (artikel 28) en het ESH (artikel 6). – Lid 6: artikel 8 en 8a van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB).	Deze wet is de uitvoering van artikel 19 van het Europees Sociaal Handvest (ESH). Gemeente dient o.g.v. deze wet toegang tot een antidiscriminatievoorziening te bieden aan alle ingezetenen. Het ESH en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie hebben directe werking hebben directe werking, men kan zich er zonder meer direct op beroepen. AWGB beschermt tegen benadeling van en represailles gericht op een persoon die over discriminatie heeft geklaagd of bijstand heeft verleend aan iemand die dat gedaan heeft.
	Artikel 4, lid 1 en 2	– Lid 2 onder a: Organen als het Juridische Loket, de Nationale Ombudsman, Antidiscriminatie-voorzieningen, bieden (juridische) bijstand aan werknemers, ongeacht nationaliteit. Zie art. 42b, eerste lid, Wet op de rechtsbijstand en Subsidieregeling Stichting het Juridisch Loket 2013; art. 2 Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. – Recht op juridische bijstand op grond van de Wet op de rechtsbijstand voor buitenlandse werknemers is geregeld in artikel 4 van de Uitvoeringswet Europees Verdrag inzake rechtspositie migrerende werknemers. – Lid 2 onder b: de organen treden op als contactpunt in de Europese netwerken waar zij deel van uitmaken. – Lid 2 onder c: Verschillende organen doen onafhankelijk onderzoek: College voor de Rechten van de Mens (CRM), Nationale Ombudsman, Antidiscriminatievoorzieningen, Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie artikel 3 Wet CRM; artikel 9:18 Algemene wet bestuursrecht; artikel 4, tweede lid, Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen; artikel 3, lid 2, Arbeidsomstandighedenwet; artikel 10 Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. – Lid 2 onder d: publiceren van verslagen, aanbevelingen en informatie. Zie artikel 8 Wet CRM; artikel 16, tweede lid, Wet Nationale Ombudsman. – Lid 2 onder e: publiceren relevante informatie Zie artikel 2 Wet CRM.	Artikel 7, lid 2, van de verordening (EEG) nr. 1612/68 bepaalt dat eu-werknemers dezelfde sociale en fiscale voordelen als de nationale werknemers genieten. Dus een wijziging is niet nodig.
	Artikel 4, lid 3	Behoeft geen implementatie omdat het feitelijke handelingen betreft.	
	Artikel 4, lid 4	Behoeft geen implementatie omdat het feitelijke handelingen betreft.	

	Artikel 4, lid 5	Deze taak wordt namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid neergelegd bij de Directeur van de Directie Arbeidsverhoudingen van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en wordt geregeld via een wijziging van het Organisatie-, mandaat- en volmachtbesluit directeur-generaal Werk 2009.	
	Artikel 5 (Dialoog)	Behoeft geen implementatie, omdat deze bepaling een beleidsopdracht aan de lidstaten betreft.	In de overleggen die de overheid regelmatig met sociale partners voert, komt het vrij verkeer van werknemers aan de orde.
	Artikel 6 (Toegang tot en verspreiding van info.)	Behoeft geen implementatie; de informatie voldoet aan de opdracht.	Er is reeds voldoende informatie op www.rijksoverheid.nl en via de brochure: “Nieuw in Nederland (voor Europese arbeidsmigranten)”.
	Artikel 7, lid 1 (minimumeisen)	Behoeft geen implementatie; van deze mogelijkheid is geen gebruik gemaakt.	
	Artikel 7, lid 2	Behoeft geen implementatie; van deze mogelijkheid is geen gebruik gemaakt.	
	Artikel 7, lid 3	Bepaling behoeft uit haar aard geen implementatie.	
	Artikel 8 (omzetting)	Bepaling behoeft uit haar aard geen implementatie.	
	Artikel 9 (verslag)	Bepaling behoeft uit haar aard geen implementatie.	
	Artikel 10 (Inwerkingtreding)	Bepaling behoeft uit haar aard geen implementatie.	
	Artikel 11 (adressanten)	Bepaling behoeft uit haar aard geen implementatie.	

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher